

видів інформації від зовнішніх і внутрішніх загроз, яка досягається організацією збору інформації про внутрішнє і зовнішнє середовище банку, проведенням інформаційно-аналітичного дослідження клієнтів, партнерів і конкурентів, інформаційного аудиту та інформаційного моніторингу в банку, аналітичною обробкою інформації; організацією системи інформаційного забезпечення прийняття рішень керівництвом банку; визначенням категорій банківської інформації та виробленням відповідних заходів щодо її захисту; дотриманням відповідного режиму діяльності банку; виконанням усіма працівниками банку норм і правил роботи з інформацією; своєчасним виявленням спроб і можливих каналів витоку інформації та їх нейтралізації.

Список використаної літератури:

1. Конституція України, 1996 / [Електронний ресурс] // – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> – Назва з екрану.
2. Закон України Про основи національної безпеки України: Закон від 2003 / [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/964-15> – Назва з екрану.
3. Указ Президента України Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року "Про Стратегію національної безпеки України": Указ від 26.05.2015 / [Електронний ресурс] // РНБО – Режим доступу: №287/2015.<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/287/2015> – Назва з екрану.
4. Артеменко Д. А. Механізм забезпечення фінансової безпеки банківської діяльності: дис. канд. екон. наук / Д. А. Артеменко. – 2005.
5. Болгар Т. М. Проблеми фінансової безпеки вітчизняних банків в умовах ринкової трансформації економіки / Т. М. Болгар // Академічний обзор. - Дніпропетровськ: ДУЕП, 2007. – № 1. – С. 51-55.
6. Адаменко С. И. Характеристика и классификация угроз в банковской системе Украины / С. И. Адаменко // Стратегическая панорама. – 2004. – № 4. – С. 48–52.
7. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах: Закон від 05.07.1994 № 81/94-ВР / [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80/94-вр/ed20111231> – Назва з екрану.

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКУ

Ілляшенко О. В., д-р. екон. наук, доцент, Пуятіна О. С., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Забезпечення кадрової безпеки банку та визначення її складових в Україні є на сьогоднішній день як у теоретичному, так і у практичному сенсі мало дослідженим питанням. Важкість дослідження кадрової безпеки банківської установи обумовлено низьким розвитком теоретичної бази дослідження даної категорії безпеки, значною кількістю її складових. Не існує цілісної концепції з питань управління кадровою безпекою, здатної забезпечити повне використання наявного кадрового потенціалу, протидіяти загрозам тощо.

Поняття кадрової безпеки досліджували такі автори як: О.А. Кириченко, Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич та О. Лашенко.

О.А.Кириченко описує «кадрову безпеку», як правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовку нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом. [3, с. 403]. Тож можна сказати, що О. А. Кириченко визначає кадрову безпеку переважно з правового боку та з погляду соціально-трудових відносин та наголошує на репутаційній складовій.

Змістом «кадрової безпеки» на думку Н. Г. Мехеди, А. І. Маренича О. Лашенка, є характеристика стану економічної системи за якої відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистоять внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаним з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної систем [2, с. 46].

Кадрова безпека регламентується рядом нормативно-законодавчих актів: Закони України: «Про інформацію», «Про захист від недобросовісної конкуренції»; Кодекс законів про працю України; Кримінальний та Цивільний Кодекси України; Конституція України [4].

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на безпеку банку через загрози, ризики та небезпеки, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами. Кадрова безпека відіграє найважливішу роль у системі безпеки банку, тому що це робота з працівниками, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

Система кадрової безпеки повинна використовувати надбання сучасної економічної науки і діяти регулярно, а не за фактом виникнення загроз, тобто необхідно попереджати розвиток кризових явищ та ліквідувати потенційні загрози, які можуть призвести до негативних результатів.

З принципами формування політики безпеки щодо персоналу тісно пов'язані вимоги, які висуваються до менеджменту сучасного банку. Основними з них є такі :

1. Взаємозалежність та взаємообумовленість із функціональною стратегією менеджменту кадрової безпеки та загальною стратегією розвитку банку. У такому контексті політика менеджменту кадрової безпеки спрямована на кадрове забезпечення реалізації останньої.

2. Стабільність та гнучкість. Політика кадрової безпеки повинна поєднувати в собі дві протилежні засади – бути досить стабільною (оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника) та водночас бути досить динамічною, або гнучкою (змінюватися відповідно до зміни стратегії банку, політичної й економічної ситуації). Стабільними мають бути цінності, переконання й норми, що визначають поведінку працівників, а також установки поведінки роботодавців стосовно забезпечення стабільної зайнятості персоналу, а це саме ті сторони, які орієнтовані на врахування інтересів персоналу й мають

відношення до організаційної культури банку. З огляду на цю вимогу політика кадрової безпеки має бути зваженою та заснованою на врахуванні того, як її реалізація позначиться на поведінці працівників, до яких соціально-психологічних втрат вона може призвести. У протилежному випадку, якщо політика кадрової безпеки не буде відповідати названій вимозі, вона може бути занадто рішучою, можливо, навіть на початку негуманною до працівників з використанням формального підходу, з чітким вираженням лише інтересів банку.

3. Економічна обґрунтованість. Формування політики менеджменту кадрової безпеки має спиратися на економічні розрахунки, які виходять з реальних можливостей банку.

4. Індивідуальний підхід до кожного зі своїх працівників та значимість ролі людських ресурсів банку.

5. Орієнтація на довготривале планування забезпечення безпеки банку.

6. Соціальна спрямованість. Політика кадрової безпеки має орієнтуватися на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту та забезпечувати належний соціальний захист працівників.

7. Активність. Політика менеджменту кадрової безпеки сучасної організації має бути спрямована на активний вплив на робочу силу в усіх фазах її відтворення. Наприклад, у фазі формування робочої сили будь-яка організація не може обмежуватися роллю пасивного споживача робочої сили, а має розширювати межі своєї діяльності в напрямі пошуку й залучення кваліфікованих працівників, забезпечувати подальший їхній розвиток у межах організації, а також закріплення на робочих місцях для тривалої зайнятості тощо [1, с. 324].

Кадрова безпека спрямована на усуненні можливих загроз банку від власного персоналу та створення умов ефективного його використання в діяльності банків.

Все більш сучасними стають заходи, спрямовані на покращення методичного забезпечення моніторингу колективу та зовнішніх чинників з метою раннього вияву ознак потенційної загрози; визначення її масштабів, аналіз основних чинників, що її обумовлюють; створення і реалізація заходів щодо запобігання і застерігання; контроль за виконанням заходів з формування економічної безпеки і оцінка отриманих результатів шляхом використання відповідних інструментів.

Політика кадрової безпеки підприємства повинна забезпечувати взаємопов'язані процеси: мотивація персоналу до ефективної і якісної роботи; мінімізація загроз від загроз з боку персоналу, його протиправних дій [5].

Від того, як підібрано кадри в установі, залежить економічна безпека банку, наскільки вони адаптовані до роботи, як стимулюється їх професійний ріст. Факторами ризику, що можуть поставити під сумнів репутацію банку, є некомпетентність, неуважність працівника, недостатній рівень його освіти та загальної культури. Іншим важливим фактором є те, що в разі прийому на

роботу непорядної людини банк може понести великі фінансові збитки внаслідок умисних дій чи навіть бездіяльності такого працівника.

Для попередження загроз, які можуть виникати з боку кадрів, насамперед дуже важливо проводити аналіз рівня кадрової безпеки, що допоможе виявити слабкі сторони працівників.

Проаналізувавши підходи щодо визначення поняття «кадрова безпека», можна зробити висновок, що кадрова безпека банку – це процес забезпечення безпеки банку шляхом дослідження загроз, що можуть бути викликані непрофесійністю персоналу, неналежними умовами, що надані працівникам, та пошуку методів щодо запобігання цих загроз, такий як чіткий підбір персоналу, моніторинг працівників, забезпечення їх подальшого розвитку, та вдосконалення кількісної оцінки кадрової безпеки з метою швидкого виявлення слабких сторін працівників.

Список використаної літератури:

1. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. / 3-тє вид., перероб. і доп. К.: Знання-Прес, 2002. 384 с.
2. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально–мотиваційні складові кадрової безпеки. Фінансовий простір. 2012. № 2 (6). с. 38–45.
3. Кириченко О.А. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія. К.: Університет «КРОК», 2008. 403 с.
4. Жихор О.Б., Бариновський О.І. Економічна безпека: законодавчі акти, що регулюють діяльність служби безпеки. URL: http://pidruchniki.com/84390/ekonomika/ekonomichna_bezpeka
5. Світлична В.Ю. Кадрова безпека підприємства: визначення сутності та організаційних засад побудови. URL: ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/1416/1346
6. Подлужна Н.О. Кількісна оцінка кадрової безпеки організації. URL: <http://www.stattionline.org.ua/ekonom/64/9383-kilkisna-ocinka-kadrovo%D1%97-bezpeki-organizaci%D1%97.html>

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ЯК СКЛАДОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

*Кадничанський М. В., канд. екон. наук, Гладка Л. С., магістр,
Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова, м. Харків*

На сучасному етапі розвитку економічної системи в Україні набуває актуальності забезпечення національної безпеки, включаючи, насамперед, продовольчу безпеку, яку можна розглядати за допомогою системи ринкових інструментів як стан попиту та пропозиції на продовольчому ринку.

Серед вчених-економістів, які зробили значний внесок у теорію і практику організації та управління продовольчим забезпеченням держави та її регіонів, слід виділити, зокрема, Л. Мельник [1], І. Федулов [2], Я. Пушак [3], І.